

HUBUNGAN ANTARA *PERSON – ORGANIZATION FIT* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. CENTRAL PROTEINA PRIMA JAKARTA

Putri Marita Abdurachman, Siswati

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Soedarto, SH, Kampus Undip Tembalang, Semarang, Indonesia 50275

putri.maritaa@gmail.com

Abstrak

Karyawan diharapkan untuk menunjukkan kinerja yang optimal, bahkan tidak hanya sesuai deskripsi pekerjaan melainkan melebihi deskripsi pekerjaan atau disebut *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *Person-Organization Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. *Person-Organization Fit* diartikan sebagai kesesuaian nilai-nilai yang dimiliki individu dengan nilai organisasi, sementara *Organizational Citizenship Behavior* diartikan sebagai perilaku suka rela karyawan di luar deskripsi formal pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas organisasi. Subjek penelitian ini adalah 55 karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua skala, yaitu skala *organizational citizenship behavior* (28 item valid dengan $\alpha = 0,862$) dan skala *Person-Organization Fit* (35 item valid dengan $\alpha = 0,855$). Hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi sederhana menunjukkan koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0.540 dengan $p = 0.00$ ($p < 0.001$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis diterima, yaitu terdapat hubungan antara *Person-Organization Fit* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Central Proteina Prima Jakarta.

Kata Kunci: *person-organization fit; organizational citizenship behavior; karyawan*

Abstract

Performance of a company is determined by its condition and its employee's behavior. Employees are expected to show their optimal performance, even not only based on the job description but beyond the job description that is called organizational citizenship behavior. The objective of this research is to determine a relation between Person-Organization Fit with Organizational Citizenship Behavior towards PT. Central Proteina Prima Jakarta employees. Person-Organizational Fit is defined as the compatibility of values that are owned by individual with organizational values, while Organizational Citizenship Behavior is defined as voluntary behavior of employees outside of the formal job description that can improve productivity and organizational effectiveness. The subjects of this research are 55 employees of PT. Central Proteina Prima Jakarta. The sampling technique is done by simple random sampling. The methods of data collection using two scales, organizational citizenship behavior (28 valid items with $\alpha = 0,862$) and person-organization fit (35 valid items with $\alpha = 0,855$). Research results using simple regression analysis indicate a correlation coefficient (r_{xy}) in the amount of 0.540 with $p=0.00$ ($p<0.001$). These results indicate that hypothesis is accepted, there is a relation between Person-Organization Fit and Organizational Citizenship Behavior on PT. Central Proteina Prima Jakarta employees.

Keywords: *person-organization fit; organizational citizenship behavior; employee*

PENDAHULUAN

ASEAN *Free Trade Area* (AFTA) merupakan kesepakatan dari negara-negara ASEAN untuk membentuk suatu kawasan perdagangan bebas dengan tujuan untuk meningkatkan daya saing ekonomi kawasan regional ASEAN dengan menjadikan ASEAN sebagai basis produksi dunia serta menciptakan pasar regional bagi 500 juta penduduknya (Kemenkeu, 2015). Pada realitanya,

selain membuka peluang ekonomi yang lebih luas bagi pelaku ekonomi di Indonesia, hal ini juga berdampak pada persaingan yang sangat ketat baik pada sektor industri maupun sumber daya manusia. Dampak dari perdagangan bebas di kawasan ASEAN bukan hanya berdampak pada tingginya persaingan para pencari kerja, namun hal ini juga berdampak pada sulitnya perusahaan Indonesia dalam mencari tenaga kerja yang berkualitas.

Perusahaan dapat berjalan dengan optimal bila didukung oleh sumber daya manusia yang juga bekerja secara optimal (Bangun, 2012). Sebuah organisasi yang sukses membutuhkan tenaga kerja yang bersedia melakukan lebih dari tugas pekerjaan baku (*extra role*) yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (Robbins dan Judge, 2009). *Organizational Citizenship Behavior* (selanjutnya disebut OCB) adalah kesediaan untuk bekerja melampaui tugas pokok dalam sebuah pekerjaan. Orang yang merupakan *organizational citizen* yang baik melakukan hal-hal tambahan untuk membantu orang lain secara pribadi atau juga membantu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Schermerhorn, Osborn, Uhl-Bien dan Hunt, 2012).

Menurut Spector (2003) OCB merupakan perilaku yang dilakukan seorang karyawan diluar dari tugas formal dalam deskripsi pekerjaan, yang tidak berhubungan langsung dengan sistem *reward*. Quick dan Nelson (2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku suka rela yang melampaui kewajiban tugas formal karyawan. OCB melibatkan perilaku individu yang mendukung organisasi. Hal itu termasuk perilaku menolong, toleransi, dan perilaku kewarganegaraan (*civil virtue*). Karyawan yang memiliki OCB tinggi akan memperlihatkan perilaku yang positif seperti perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan yang terbaik (Emmerik, Jawahar, dan Stone, 2005). OCB merupakan salah satu faktor penting yang diharapkan perusahaan dimiliki oleh karyawan, namun menurut laporan *The Boston Consulting Group* (BCG), saat ini Indonesia sudah menghadapi kekurangan manajer tingkat menengah, tetapi pada 2020, kesenjangan antara permintaan dan penawaran akan semakin tinggi, mencapai 56% (Kemenlu, 2015). Penelitian ini akan dilakukan di PT. Central Proteina Prima Tbk merupakan salah satu produsen dan pengolah udang terintegrasi terbesar di dunia yang berpusat di Jakarta.

Perilaku OCB pada karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Organ, Podsakoff dan Mackenzie (2006) terdapat dua faktor yang berpengaruh terhadap tinggi rendahnya OCB pada karyawan, yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Karakteristik individu merupakan perbedaan masing-masing individu yang memengaruhi perilakunya dalam bekerja. Menurut Organ, Podsakoff dan Mackenzie (2006) karakteristik individu meliputi perilaku, sikap, pendidikan dan nilai-nilai. Robbins dan Judge (2009) menyatakan bahwa karakteristik individu sebagai salah satu aspek untuk menentukan kesesuaian antara karyawan, perusahaan dan pekerjaannya. Kesesuaian antara individu dengan organisasi disebut juga dengan *Person-Organization Fit*. Kristof-Brown dan Billsberry (2013) mendefinisikan P-O Fit sebagai kesesuaian antara orang dan organisasi, yang terjadi ketika setidaknya satu pihak memberikan kebutuhan pihak lainnya, atau kedua pihak berbagi karakteristik mendasar yang sama. P-O Fit dalam kriteria seleksi secara luas didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, Netemeyer, Vancouver dalam Rogelberg, 2007).

Beberapa penelitian telah dilakukan terkait dengan OCB dan P-O Fit. Khaola dan Sebotsa (2015) mengenai hubungan antara P-O Fit, OCB dan komitmen organisasi dihasilkan bahwa terdapat hubungan langsung antara P-O Fit dengan OCB, dan tidak dimediasi oleh komitmen organisasi. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Irwantoro (2014) mengenai pengaruh P-O Fit terhadap OCB dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* dihasilkan bahwa P-O Fit memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tetapi dampaknya tidak signifikan dan negatif terhadap OCB.

Berdasarkan *research gap*, penelitian ini mencoba mengkonfirmasi dan menguji kembali penelitian mengenai P-O Fit dan OCB. Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh Khaola dan Sebotsa (2015) yang mengungkapkan adanya hubungan antara P-O Fit dengan OCB, dan penelitian Santoso dan Irwantoro (2014) yang mengungkapkan tidak adanya dampak dari P-O Fit terhadap OCB. Oleh karena itu, merujuk pada latar belakang masalah dan perbedaan penelitian (*research gap*) serta fenomena yang terjadi, maka penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara P-O Fit dengan OCB di PT. Central Proteina Prima.

METODE

Populasi penelitian ini adalah karyawan tetap PT. Central Proteina Prima dengan masa kerja minimal satu tahun. Penentuan sampel menggunakan teknik *simple random sampling*. Jumlah populasi penelitian ini sebanyak 95 karyawan dengan subjek penelitian yang digunakan sebanyak 55 karyawan. Skala *Person-Organizational Fit* (35 aitem, $\alpha=.885$) disusun berdasarkan dimensi P-O Fit menurut Kristof-Brown, Zimmerman dan Johnson (2005), yaitu *value congruence* (kesesuaian nilai), *goal congruence* (kesesuaian tujuan), *employee need fulfillment* (kesesuaian kebutuhan), dan *culture personality congruence* (kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian). Skala *Organizational Citizenship Behavior* (28 aitem, $\alpha=.862$) disusun berdasarkan aspek OCB menurut Organ, Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter (2006), yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan *conscientiousness*. Metode analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS versi 21.0.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum uji hipotesis, dilakukan uji asumsi terlebih dahulu. Uji asumsi yang harus dipenuhi untuk melakukan analisis regresi sederhana, yaitu uji normalitas dan uji linieritas. Nilai *Kolmogorov-Smirnov* satu uji normalitas pada residual variabel P-O Fit sebesar 1.093 dan OCB sebesar 6.99 dengan signifikansi sebesar 0.00 ($p>.05$), sehingga sebaran data kedua variabel memiliki distribusi normal. Uji linieritas hubungan antara variabel P-O Fit dengan OCB mendapatkan hasil $F=21.852$ dengan signifikansi $p=.00$ ($p<.001$) sehingga hubungan antara kedua variabel linier.

Hasil uji asumsi yang telah dilakukan menunjukkan bahwa (1) data penelitian ini terdistribusi secara normal dan (2) variabel P-O Fit dan OCB memiliki hubungan yang linier. Hasil tersebut menggambarkan bahwa kedua uji asumsi tes parametrik dapat terpenuhi. Dengan demikian, metode statistik yang akan digunakan dalam tahap selanjutnya adalah analisis regresi sederhana yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel dan memprediksi seberapa besar peran P-O Fit pada OCB. Selanjutnya, hasil analisis regresi mengatakan terdapat korelasi antara P-O Fit dan OCB melalui $r_{xy}=.54$ dengan $p=0.00$ ($p<0.001$). Arah hubungan yang positif menunjukkan semakin besar P-O Fit, maka semakin tinggi OCB dan begitu pula sebaliknya. Tingkat signifikansi korelasi $p=0.00$ menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara P-O Fit dengan OCB, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara P-O Fit dengan OCB **diterima**. Nilai koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini adalah sebesar 0.292, artinya P-O Fit memberikan sumbangan efektif sebesar 29.2% terhadap OCB. Sedangkan sisanya sebesar 70,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

Hasil penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farooqui dan Nagendra (2014), tingkat kesesuaian yang tinggi antara nilai-nilai individu dan nilai-nilai organisasi dapat menciptakan budaya dan nilai-nilai organisasi yang akan membuat karyawan merasa nyaman.

Karyawan yang memiliki P-O Fit yang tinggi juga memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan kemauan untuk melakukan pekerjaan ekstra (*extra role*) untuk organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Khaola dan Sebotsa (2015) menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara P-O Fit dan komitmen organisasi; P-O Fit dan OCB; serta komitmen organisasi dengan OCB. Hubungan antara P-O Fit dengan OCB dimediasi oleh komitmen organisasi. Terkait dengan penelitian ini dan didukung oleh beberapa penelitian membuktikan bahwa P-O Fit berpengaruh secara langsung terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi turut memengaruhi OCB karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Hasani, Boroujerdi dan Sheikhesmaeili (2013) menyebutkan bahwa komitmen organisasi menyebabkan peningkatan OCB. Komitmen organisasi secara signifikan berhubungan dengan beberapa aspek OCB. Individu yang berkomitmen untuk organisasi akan menampilkan lebih banyak pengorbanan, kehati-hatian, dan loyalitas. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara OCB dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ozdem (2012) menyatakan terdapat hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi pada karyawan, maka semakin tinggi OCB pada karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara P-O Fit dengan OCB pada karyawan PT. Central Proteina Prima. Berdasarkan pemaparan diatas diketahui bahwa terdapat hubungan antara P-O Fit dengan OCB pada karyawan PT. Central Proteina Prima. P-O Fit memengaruhi OCB sebesar 29,2%. Sisanya sebanyak 70,8% OCB pada karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis diterima. Artinya terdapat hubungan positif antara P-O Fit dengan OCB pada karyawan PT. Central Proteina Prima. Hal ini berarti semakin tinggi P-O Fit pada karyawan maka semakin tinggi OCB dan sebaliknya, semakin rendah P-O Fit pada karyawan, maka semakin rendah OCB. P-O Fit memberikan sumbangan sebesar 29,2% terhadap OCB. Sisanya sebanyak 70,8% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga: Bandung.
- Farooqui, S., Nagendra, A. (2014). The Impact of Person Organization Fit on Job Satisfaction and Performance of the Employee. *Procedia Economics and Finance*, 11, 122-129
- Garay, H. D.V. (2006). Kinerja extra role dan kebijakan kompensasi. *Sinergi Kajian Bisnis dan Manajemen*.8, 33-42.
- Hasani, K., Boroujerdi, S. S., Sheikhesmaeili, S. (2013). The Effect of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Commitment. *International Network of Business Management*, 1, 452-470
- Kementerian Keuangan Republik Indonesia. (2015). *Dampak penerapan free trade area terhadap penerimaan perpajakan*. Diunduh 15 April 2016, dari <http://www.kemenkeu.go.id/Kajian/dampak-penerapan-free-trade-area-terhadap-penerimaan-perpajakan>.

- Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia (2015). *Membidik peluang MEA*. Diunduh 15 April 2016 dari <https://play.google.com/books/reader?id=t5-wCAAQBAJ&printsec=frontcover&output=reader&hl=en&pg=GBS.PA20>.
- Khaola, Peter. P., Sebotsa. T. (2015). Person-Organization Fit, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. *Danish Journal of Management and Business Science*, 67-74.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D., Johnson, E.C. (2005). Consequences of Individual's Fit at Work: A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. *Personnel Psychology*, 58, 2, 281-342.
- Kristof-Brown, A.L., Billsberry, J. (2013). *Person-Organization Fit: Key Issues and New Direction*. West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Organ, D. W., Podsakoff P. M., MacKenzie S. B.. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications, Inc.
- Ozdem, G. (2012). The Relationship Between the Organizational Citizenship Behavior and The Organizational and Professional Commitments of Secondary School Teacher. *Journal of Global Strategic Management*, 6, 2, 47-64.
- Quick, J.C., Nelson, D.L. (2013). *Principles of Organizational Behavior*. Cengage Learning.
- Robbins. S., Judge.T.(2009). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rogelberg, S.G. (2007). *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Sage Publications, Inc.
- Santoso, D., Irwanto, I. (2014). Pengaruh Person-Organization Fit terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Neo-Bis*, 8, 1, 1-16.
- Schermerhorn, Jr. J. R., Osborn R. N., Uhl-Bien, Mary, Hunt, James. G. (2012). *Organizational Behavior: Internal Student Version 12nd ed*. John Wiley & Son, Inc.
- Spector, Paul E. (2003). *Industrial and Organizational Psychology 3rd Ed*. New York: John Wiley & Sons.